

**Wyrok z dnia 7 września 1999 r.**

**I PKN 246/99**

**Obowiązek wskazania pracownikowi w oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 KP) dotyczy także wypowiedzenia dokonanego na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.).**

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie: SN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, SA Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 września 1999 r. sprawy z powództwa Barbary R.-R. przeciwko Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego „PZL-R.” S.A. w R. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 11 lutego 1999 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Rzeszowie z dnia 18 listopada 1998 r. [...]

### **U z a s a d n i e**

W imieniu powódki Barbary R.-R. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 11 lutego 1999 r. [...], którym Sąd ten zmienił - oddalając powództwo - wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Rzeszowie z dnia 18 listopada 1998 r. [...].

Sąd Pracy przywrócił powódkę Barbarę R.-R. do pracy u strony pozwanej (Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego „PZL-R.” S.A. w R.) na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Z ustaleń tego Sądu wynika, że powódka zatrudniona była u strony pozwanej od 15 lutego 1979 r. na stanowisku referenta, od 1 kwietnia 1991 r. na stanowisku starszego referenta do spraw administracji, a następnie starszego re-

ferenta prawnego. Od 14 października 1995 r. przebywała na urlopie wychowawczym (do 13 października 1998 r.). Odbiła aplikację radcowską, lecz nie przystąpiła do egzaminów. Na początku 1995 r. w sekcji prawnej zatrudnionych było łącznie z powódką 6 osób. Dnia 31 sierpnia 1995 r. rozwiązana została umowa z Lesławem S. Do końca sierpnia 1996 r. oba etaty (zwolnione przez powódkę i S.) nie zostały obsadzone, a od 1 września 1996 r. do tej sekcji przeniesiony został z działu RR Tadeusz P. (na czas odbywania aplikacji radcowskiej). W tym czasie pracę Tadeusza P. w dziale RR wykonywać miał jego przełożony. W lutym 1997 r. został zlikwidowany jeden etat w dziale prawnym. Powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 13 lipca 1998 r., a jako jego przyczynę strona pozwana podała „brak możliwości powrotu do macierzystej jednostki organizacyjnej – po ewentualnym powrocie z urlopu”. Ustaliwszy taki stan faktyczny Sąd Pracy uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce jest nieuzasadnione. Powołał się przy tym na § 14 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych (Dz.U. Nr 60, poz. 277), równocześnie podając, iż na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownicy korzystającej z urlopu wychowawczego, przy uwzględnieniu przesłanek określonych w art. 41 KP, art. 5 ust. 3 ustawy z 28 grudnia 1989 r. i rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. Sąd Pracy nie podzielił stanowiska strony pozwanej, że w 1997 r. zostało zlikwidowane stanowisko powódki w dziale prawnym, gdyż wówczas nie rozwiązano z powódką umowy o pracę, a przy tym równie dobrze mogło zostać zlikwidowane stanowisko, które pozostało po L.S., które nie było obsadzone od sierpnia 1995 r.

Po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, że jest ona uzasadniona, „zwłaszcza o ile wskazuje na naruszenie przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, skutkuje to w konsekwencji zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa”. Sąd drugiej instancji w szczególności podkreślił, że Sąd Pracy ustalił, iż w dziale prawnym, w którym zatrudniona była powódka, nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia i stwierdził, że pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownicy korzystającej z urlopu wychowawczego, o ile zachodzą okoliczności określone w ustawie z 28 grudnia 1989 r. „Następnie popada w sprzeczność i dokonuje tu wykładni § 14 rozporządzenia Rady Ministrów w spra-

wie urlopów i zasiłków wychowawczych, stwierdzającego iż pracodawca jest obowiązany dopuścić pracownicę po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed urlopem lub na innym, zgodnym z kwalifikacjami, który w przedmiotowej sprawie nie ma zastosowania. Strona pozwana z uwagi właśnie na zmniejszenie liczby zatrudnionych dokonała wypowiedzenia umowy o pracę – zgodnie z ustawą o tzw. grupowych zwolnieniach”. Strona pozwana w 1995 r. zamierzała powódce wypowiedzieć umowę o pracę, gdyż jej dalsze zatrudnienie w dziale prawnym - z uwagi na nieukończoną aplikację radcowską - stało się zbędne. Wypowiedzenie to zostało anulowane, gdyż po jego otrzymaniu powódka złożyła podanie o urlop wychowawczy od 15 października 1995 r. do 15 października 1998 r., na który strona pozwana wyraziła zgodę. Powódka miała zatem świadomość, iż w przypadku braku możliwości jej zatrudnienia, strona pozwana może jej wypowiedzieć umowę o pracę. Zatrudnienie w dziale powódki T.P. (przeniesionego z innego działu) na czas odbywanej przez niego aplikacji radcowskiej (w latach 1996-1999) nie ma żadnego znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy powódce. Strona pozwana „wyraziła zgodę z uwagi na stawiane aplikantom radcowskim wymagania odbycia praktyki w biurze radców prawnych”.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi postawiono zarzut, że: 1. narusza art. 5 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. „poprzez przyjęcie, że do zastosowania niniejszych przepisów nie jest konieczne zmniejszenie zatrudnienia u pracodawcy i nieuwzględnienie, faktu że do zmniejszenia zatrudnienia u strony pozwanej nie doszło”, 2. zarzut naruszenia art. 45 w związku z art. 41 KP „wobec okoliczności, że przy utrzymaniu stanu dotychczasowego zatrudnienia powódka była pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie” oraz 3. naruszenia art. 30 § 4 KP „poprzez przyjęcie, że jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wystarczy wskazać brak możliwości powrotu do macierzystej jednostki organizacyjnej po ewentualnym powrocie z urlopu wychowawczego”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji są w części usprawiedliwione i dlatego została ona uwzględniona. W szczególności trafny jest zarzut naruszenia art. 30 § 4 KP. Powódka – mimo iż strona powodowa na przepis ten nie wskazała – została zwolniona z pracy w trybie art. 10 ustawy z 28 grudnia 1989 r., który stanowi, że jej przepisy, z wyjątkiem

art. 2 - 4, mają odpowiednie zastosowanie także w razie podejmowania przez kierownika zakładu pracy indywidualnych decyzji o zwalnianiu pracowników z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. W myśl § 4 rozporządzenia z 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownicę wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu, chyba że zachodzą przyczyny określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (a także w razie zawinionego zachowania się pracownicy – art. 52 KP oraz w razie zaprzestania sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem). Uregulowanie to należy rozumieć w ten sposób, że rozwiązując stosunek pracy z przyczyn określonych w ustawie z 28 grudnia 1989 r. pracodawca musi postępować zgodnie z regułami przewidzianymi w tej ustawie. Musi oczywiście respektować także normy dotyczące rozwiązania umowy o pracę zawarte w Kodeksie pracy, gdyż ustawa z 28 grudnia 1989 r. jedynie w pewnym zakresie modyfikuje zasady zawarte w tym Kodeksie, nie zastępuje natomiast regulacji kodeksowej w całości. Oznacza to między innymi, że przestrzegany musi być wymóg przewidziany w art. 30 § 4 KP także wtedy, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje na podstawie przepisów ustawy z 28 grudnia 1989 r. Wprawdzie wymaganie podawania w oświadczeniu woli pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę wprowadzone zostało do Kodeksu pracy dopiero nowelą z 2 lutego 1996 r. (ustawą o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), ale od czasu jej wejścia w życie (2 czerwca 1996 r.) obowiązuje ono nie tylko w stosunku do wypowiedzeń dokonywanych wyłącznie na podstawie przepisów Kodeksu pracy, ale także i do wypowiedzeń następujących w trybie ustawy z 28 grudnia 1989 r., gdyż nowela – chociażby z tego względu, iż jest aktem prawnym późniejszym – zmodyfikowała (wprowadzając dodatkowe wymaganie) tym samym pośrednio także sposób wypowiedzenia umów o pracę na podstawie ustawy z 28 grudnia 1989 r. W piśmie skierowanym do powódki strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę – powołując się na art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. – wskazała „brak możliwości powrotu do macierzystej jednostki organizacyjnej – po ewentualnym powrocie z urlopu wychowawczego”. Takie określenie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie może być uznane za prawidłowe, gdyż jest ogóln-

nikowe, nie koresponduje z treścią art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. i do pewnego stopnia jest niezrozumiałe. Może być ono rozumiane w ten sposób, że powódka „po ewentualnym powrocie z urlopu wychowawczego” nie będzie miała możliwości powrotu do macierzystej jednostki organizacyjnej (brak „możliwości powrotu” będzie po jej stronie, a nie po stronie pracodawcy). Istotniejsze jest jednakże to, że w myśl art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. wypowiedzenie umowy o pracę może nastąpić w razie zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi. Samo zmniejszenie zatrudnienia nie jest w tym przepisie traktowane jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę, a jedynie jako konsekwencja takich przyczyn jak przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne lub technologiczne. Jeżeli więc pracodawca rozwiązuje umowę o pracę z powołaniem się na art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., powinien wskazać w sposób w miarę skonkretyzowany powody ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne lub technologiczne, które stanowiły przyczynę jego decyzji. Nie wystarczy w tym wypadku powoływanie się na to, że dochodzi do zmniejszenia zatrudnienia, gdyż zwalniając pracownika (i nie przyjmując w danym momencie nowego) pracodawca zawsze zmniejsza zatrudnienie, a to oznaczałoby, iż w gruncie rzeczy wymaganie istnienia uzasadnienia dla wypowiedzenia umowy o pracę pozbawione byłoby sensu. Niezależnie od tego należy jednakże stwierdzić, że jakkolwiek w toku procesu strona pozwana powoływała się na okoliczność, iż doszło do zmniejszenia zatrudnienia w dziale, w którym zatrudniona była powódka, to jednak nie wskazała jej w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę jako przyczyny tego wypowiedzenia, posłużyła się natomiast enigmatyczną – mogącą być w różny sposób rozumianą – formułą „braku możliwości powrotu” do macierzystej jednostki organizacyjnej. By przyczyna tak sformułowana mogła być uznana za ujętą zgodnie z wymaganiami art. 30 § 4 KP (w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r.), konieczne byłoby wskazanie – w sposób w miarę skonkretyzowany – bądź powodów natury ekonomicznej, bądź organizacyjnej lub produkcyjnej albo technologicznej, które uzasadniały decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Ponieważ pismo skierowane do niej powodów tych nie konkretyzuje, a przy tym jego treść jest niejednoznaczna, wobec tego należy uznać, że w sprawie doszło do naruszenia art. 30 § 4 KP.

Ustawodawca bliżej nie wyjaśnia, w jaki sposób powinna być pojmowana kategoria przyczyn organizacyjnych, ekonomicznych, produkcyjnych i technologicz-

nych, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., pozostawiając tę kwestię praktyce (orzecznictwu). W ocenie Sądu Najwyższego – w przeciwieństwie do stanowiska wyrażonego przez Sąd drugiej instancji – przy ustalaniu zawartości treściowej tej kategorii, w przypadku pracowników przebywających na urloпах wychowawczych, nie można abstrahować od reguły ustanowionej w § 14 rozporządzenia w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych, w myśl której pracodawca jest obowiązany dopuścić pracownicę po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. Pominięcie tego przepisu, zwłaszcza w tych przypadkach, gdy ocena dotyczy istnienia przyczyny natury organizacyjnej, uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi przebywającemu na urlopie wychowawczym, może bowiem prowadzić do zasadniczego stępienia jego ochronnego ostrza, czy wręcz do pozbawienia go praktycznego znaczenia. Z ustaleń natury faktycznej przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia przez Sąd pierwszej instancji – które przy tym, nie zostały zakwestionowane przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - wynika, że przy uwzględnieniu tego, co przewidziane zostało w § 14 rozporządzenia w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych, brak było podstaw do uznania, że istniały jakieś przyczyny organizacyjne, ekonomiczne, produkcyjne czy technologiczne uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę powodce, zwłaszcza jeżeli zważyć, że przebywając na urlopie wychowawczym, powódka pracy nie świadczyła i nie pobierała wynagrodzenia, zaś to, jakie w istocie możliwości jej zatrudnienia po powrocie z urlopu wychowawczego mógł mieć pracodawca (nie tylko w jednostce, w której zatrudniona była przed urlopem), trudno było precyzyjnie ocenić w chwili, w której przebywała ona jeszcze na tym urlopie. Oznacza to tym samym, że w sprawie doszło do błędnego zastosowania art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., a tym samym także art. 5 ust. 1 tej ustawy oraz § 4 rozporządzenia w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>15</sup> KPC, mając na względzie, iż w sprawie nie doszło do naruszeń istotnych przepisów postępowania, a rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji oparte zostało na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu powyżej wskazanych przepisów prawa materialnego, orzekł jak w sentencji wyroku.

